

REFERENCES

- [Loi 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- [Décret 2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- [Circulaire du 31 mars 2017](#) relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;

La présente fiche thématique a pour objet de rappeler le cadre juridique qui détermine la durée légale du temps de travail et les dérogations existantes, applicables aux agents de la fonction publique territoriale.

Les conditions de mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale sont issues de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale et fixées par l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

LES OBLIGATIONS ANNUELLES

Il appartient aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales de fixer les règles relatives à la durée du temps de travail de leurs agents dans les limites applicables aux agents de l'Etat.

Il résulte des dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 que la durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures soit une durée initiale de 1600 heures, augmentée de 7 heures au titre de la journée dite « de solidarité » (article 1^{er}).

La journée de solidarité est instituée par l'article 6 de la loi du 30 juin 2004, en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est fixée par délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique.

Conformément à l'article 6 de la loi 2004-626 susmentionnée différentes modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité peuvent être envisagées que sont :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur dans la collectivité ou l'établissement public ;
- Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Il est par ailleurs possible en application du 3° de l'article précité de fractionner les 7 heures travaillées, notamment en demi-journées.

Une proratisation sera en outre effectuée pour les agents à temps non complet ou à temps partiel (circulaire n° 2126 du 9 mai 2008 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique d'état). En revanche, il n'apparaît pas possible de réduire le nombre de jours de congés annuels pour effectuer les 7 heures de travail.

Le calcul moyen de cette durée annuelle a été effectué de la façon suivante par le législateur :

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 8 jours fériés légaux
- 25 jours de congés légaux

Soit $365 - 137 = 228$ jours travaillés par an. $228 \text{ jours} \times 7 \text{ h} = 1596$ heures arrondies à **1600 heures annuelles**.

1600 + 7 heures (journée de solidarité) = 1607 heures.

Les jours de **congés supplémentaires dits de « fractionnement »** ne sont pas décomptés réglementairement dans ce calcul puisqu'ils résultent de choix faits en matière de congés, et sont donc individuels. Ainsi les agents bénéficiant d'un ou de deux jours de fractionnement, travailleront moins de 1 600 heures ([Rép Min n°64242 JO AN 29/10/2001](#)).

Ce total de 1607 heures annuelles constitue ainsi une norme à la fois plancher et plafond.

L'EXCEPTION DE LA FILIERE ARTISTIQUE

Les cadres d'emploi de la filière artistique bénéficient d'une durée de travail spécifique au regard de la nature de leurs missions.

Ainsi, la durée de travail des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistiques est fixée par des dispositions propres à leur statut :

- les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de 16h (article 2 du décret n° 91-857) ;
- les assistants d'enseignement artistique assurent un service hebdomadaire de 20h (article 3 du décret n° 2012-437).

Il est de jurisprudence constante que ces dispositions, qui soumettent ces agents à un régime spécifique d'obligations de service, font obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée du travail et de l'annualisation du temps de travail (CE, 13 juillet 2006, n° 266692).

Dès lors, l'organe délibérant ne peut procéder à la réduction et à l'annualisation de leur durée de travail qui est fixée par leurs statuts respectifs (RM QE [n° 109865](#), JO AN du 16 aout 2011)

LES DEROGATIONS POSSIBLES A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

Des exceptions permettent de justifier certaines durées annuelles de travail inférieures à la durée précitée de 1607 heures.

1^{ère} dérogation : le maintien de dispositions antérieures - (*article 7-1 de la loi n°84-53*)

Il convient de préciser que cette dérogation est amenée à disparaître au plus tard au 1^{er} janvier 2022.

En effet, conformément aux dispositions de [l'article 47](#) de la loi TFP n° 2019-828 du 6.8.2019, les collectivités et établissements publics territoriaux qui avaient délibéré en faveur de ce maintien d'un régime de travail antérieur disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir un temps de travail de 1607h, les règles ainsi définies devant entrer en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition.

Des régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 peuvent être maintenus en application **par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité** ou de l'établissement prise après avis du comité technique, sauf s'ils comportent des dispositions contraires aux garanties minimales applicables en matière de durée et d'aménagement du temps de travail

Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001, les collectivités ne peuvent plus adopter des règles ayant pour effet de porter la durée annuelle du travail de leurs agents en dessous de 1 607 heures. ([Rép Min n°55407 JO AN 16/04/2001](#)).

Le silence de la collectivité au 1er janvier 2002 aurait donc pour effet d'établir les 35 heures dans la collectivité ou l'établissement.

La Cour Administrative d'Appel de Versailles a pu considérer comme un « *régime de travail* » pouvant être maintenu au sens de l'article 7-1 de la loi précitée un « *contrat de solidarité* » signé en juin 1982 et en vertu duquel les agents de la commune d'Evry ont bénéficié d'une semaine supplémentaire de congés annuels (soit 30 jours) et par voie de conséquence d'une durée de travail hebdomadaire réduite soit 1576 heures et 48 minutes annuelles (CAA Versailles, 9 juin 2005, n°03VE01521).

Toutefois, la Cour Administrative d'Appel de Nantes a pu préciser « *qu'un tel régime (de travail) doit s'entendre, non comme d'un simple avantage particulier accordé à certains agents, mais uniquement comme d'un ensemble de règles destinées à mettre en œuvre un dispositif complet d'aménagement et de réduction du temps de travail* ».

Cette jurisprudence indique également que la seule circonstance que les agents de la collectivité « bénéficient de jours de congés excédant le contingent légal, ne saurait suffire à faire regarder la collectivité ou l'établissement public concerné comme ayant créé un régime de travail particulier susceptible d'être maintenu en application, en vertu des dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 » (CAA Nantes, 28 mai 2004, n° 03NT00614).

[L'octroi de jours de congés supplémentaires](#) peut en effet poser un problème d'articulation avec le respect de la durée légale de travail dès lors que leur existence ne peut suffire en elle-même à justifier un régime dérogatoire, le calcul de la durée légale de travail tenant compte des congés légaux et ceux-ci étant limitativement prévus pour les fonctionnaires territoriaux (cf. fiche thématique dédiée sur le site [CDG13.com](#)).

Toutefois, la jurisprudence a pu admettre que des jours de congés excédant les jours de congés légaux puissent être maintenus après l'entrée en vigueur des dispositions relatives à l'aménagement et au temps de travail, mais il appartient alors à l'autorité territoriale de définir une organisation des cycles de travail qui concilie cette décision avec le respect d'une durée annuelle de 1600 heures. Ainsi, le juge a pu considérer « qu'aucune disposition du décret ne fait obstacle à ce que, dans cette hypothèse, un

cycle de travail hebdomadaire excédant trente-cinq heures soit arrêté » (CE, 30 juillet 2003, n° 246771).

Pour les collectivités hors dérogation souhaitant conserver ces jours supplémentaires, Il en ressort que le cycle de travail pourrait alors être établi sur la base d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures afin que la durée annuelle de travail ne soit pas inférieure à 1600 heures, revenant à augmenter la durée de travail annuelle de 1607 heures proportionnellement au nombre de jours de congés des agents, permettant ainsi a priori de régulariser l'existence de ces jours dans leurs cycles de travail.

Dans le prolongement de ce raisonnement, il est également possible de citer une réponse ministérielle (RM QE n° 00592, JO Sénat du 6 février 2003) qui traite de la problématique des « ponts » et selon laquelle « Lorsque des jours de congés sont octroyés en sus des congés légaux (25), ils peuvent être maintenus mais sont alors décomptés dans les jours de repos ARTT, les 1 600 heures de travail dans l'année devant rester la référence. Il en résulte que lorsqu'une collectivité décide d'accorder ou de maintenir à ses agents des jours de congés au titre de " ponts ", ceux-ci sont alors décomptés sur le contingent des jours ARTT».

Cette réponse fait également allusion à des circulaires ministérielles, qui, jusqu'à la loi de janvier 2001, permettaient d'attribuer ponctuellement des jours supplémentaires aux agents publics. Le ministre indique clairement que ces circulaires n'ont plus lieu de paraître, étant entendu qu'une collectivité peut utiliser les jours de RTT pour octroyer des « ponts ». Cela semble indiquer que toute autre pratique pourrait être jugée non réglementaire.

2^{de} dérogation : Des dérogations en raison de la spécificité de certaines sujétions

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux (article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001).

La mise en œuvre de cette dérogation semble cependant être interprétée de manière restrictive par le juge administratif.

Ainsi, la Cour administrative d'appel de Paris a pu annuler la délibération d'un Conseil général mettant en place une réduction du temps de travail tout en maintenant des « *jours de repos ne relevant pas du régime général et attribués localement en raison de sujétions ou de spécificités historiques antérieures* » (CAA Paris, 31 décembre 2004, n° 03PA03671).

Pour la Cour, il apparaît que collectivité n'avait apporté dans sa délibération d'octobre 2001 « *aucune précision sur l'ampleur et les modalités de la réduction du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ni même sur les catégories d'agents concernés, et se borne à renvoyer à une note de service le soin de définir les conditions d'application de cette réduction de la durée du travail* ». A contrario, il pourrait sembler envisageable de définir, au sein d'une collectivité, pour certaines catégories d'agents (agents travaillant sur des cycles de 24 heures, horaires

décalés, travail du dimanche, fonctions se déroulant dans des conditions particulièrement pénibles ou dangereuses...) une durée de travail inférieure à 1600 heures.

Toutefois, à l'inverse, une réponse ministérielle du 26 octobre 2017 a admis que le conseil municipal fixe le cycle de travail d'un agent chargé du gardiennage d'une salle destinée à la location pour les fêtes et les mariages, sur la base des samedis et dimanches, en veillant au respect des 1607 heures et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail (QE n°1135 JO Sénat du 26 octobre 2017).